PERGAM

POLITIQUE DE REMUNERATION DES COLLABORATEURS

I. PREAMBULE

Afin qu'elle ne constitue pas une source de risques pour la Société de Gestion, la présente politique a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques, les statuts ou documents constitutifs des OPC gérés.

La politique de rémunération de Pergam est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts des gestionnaires et des OPC gérés ou à ceux des investisseurs, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

Ainsi, la présente politique précise les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par la Direction au titre d'un exercice donné, aux collaborateurs concernés, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable.

La Société de Gestion s'assure que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.

La politique de rémunération a été mise en place afin de :

- supporter activement la stratégie et les objectifs de la Société de Gestion ;
- supporter la compétitivité de la Société de Gestion sur le marché dans lequel elle opère ;
- assurer l'attractivité, le développement et la conservation d'employés motivés et qualifiés.

Les critères utilisés par la Société de Gestion pour l'évaluation des performances des personnes concernées sont accessibles et compréhensibles, au moyen de la présente politique.

Une copie imprimée de cette politique de rémunération est disponible gratuitement sur demande.

Les principes de la politique de rémunération sont révisés sur une base régulière, a minima annuelle, et adaptés en fonction de l'évolution règlementaire. La Direction générale veille également à son respect et à sa correcte application.

II. PRINCIPES

Conformément aux dispositions réglementaires, Pergam applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente politique de rémunération.

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par Pergam sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêts entre la Société de Gestion et les investisseurs des OPC gérés ou conseillés.

Pergam s'appuie sur les principes suivants afin de prévenir les risques pour la Société de Gestion et ses clients :

- la politique de rémunération est compatible avec une gestion saine et efficace des risques, la favorise et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des OPC que la société de gestion gère ou conseille;

- la politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion et des OPC qu'elle gère ou conseille et à ceux des investisseurs dans ces OPC, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts;

- la politique de rémunération permet également, conformément au règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 (ci-après désigné « Règlement SFDR ») de promouvoir des pratiques de rémunération en ligne avec ses objectifs d'intégration des risques en matière de durabilité dans la stratégie. Lorsque la stratégie d'investissement d'un fonds inclut des facteurs extra-financiers dans les critères de sélection des investissements, Pergam inclut dans les objectifs annuels des gérants concernés des critères d'évaluation relatifs à l'ESG. Ces critères peuvent porter sur la qualité de l'analyse des risques ESG liés aux sociétés cibles, les actions d'engagement menées vis-à-vis de ces sociétés et la participation à des formations relatives à l'ESG. Lorsque des risques en matière de durabilité sont considérés comme significatifs et mesurables, ils peuvent également être pris en compte pour la détermination de l'enveloppe globale de rémunération variable annuelle.

- la politique de rémunération est adoptée par l'organe de direction de la société de gestion dans l'exercice de sa mission de surveillance, lequel adopte et réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de leur mise en œuvre et la supervise. Les tâches visées au présent point sont exécutées d'une part par des membres de l'organe de direction de la société de gestion concernée dont les rémunérations sont validées par l'organe de gouvernance, et d'autre part par des collaborateurs spécialisés dans la gestion des risques et les systèmes de rémunération;

- la mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne qui vise à vérifier qu'elle est conforme aux politiques et procédures de rémunération adoptées par l'organe de direction;

- le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle;

- lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation au regard des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou de l'OPC concernés et au regard de leurs risques, avec l'évaluation des résultats d'ensemble de la société de gestion, lors de l'évaluation des performances individuelles, en tenant compte de critères financiers et non financiers;

- l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux investisseurs de l'OPC géré ou conseillé par la société de gestion, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme de l'OPC et sur ses risques d'investissement et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur la même période;

- la rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année d'engagement;

- un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale, la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable;

- les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec;

- la mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques pertinents actuels et futurs;

- la rémunération variable n'est payée ou acquise que si elle est compatible avec la situation financière de la société de gestion dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, de l'OPC et de la personne concernés. Le montant total des rémunérations variables est en général considérablement réduit lorsque la société de gestion ou l'OPC concerné enregistre des performances financières médiocres ou négatives, compte tenu à la fois des rémunérations actuelles et des réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de récupération;

- le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération;

- la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences établies dans la présente directive.

Mise en œuvre des principes :

L'application des principes énoncés ci-dessus se traduit par :

- L'identification des collaborateurs : par souci d'équité et d'homogénéité de traitement, la Direction Générale a décidé d'étendre les principes de la présente politique de rémunération à l'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion ;

- L'identification des rémunérations concernées : la partie fixe et la partie variable des rémunérations des collaborateurs concernés. Les dividendes perçus par les actionnaires ou les rémunérations sous forme d'intéressement aux bénéfices de la société de gestion ne rentrent pas dans le périmètre de la présente politique ;

- La définition des critères qualitatifs et quantitatifs d'attribution de la rémunération variable ;

- La définition de l'identité des personnes responsables de l'attribution des rémunérations : la Direction Générale de Pergam se réunit annuellement, elle est responsable de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la Société de Gestion et des Fonds gérés.

Mise à jour : 20/11/2025

Ce document peut être actualisé à tout moment par PERGAM